

資 料

赤十字医療施設における中堅看護師のキャリア開発に関する意識

杉村 鮎美¹ 水谷 聖子² 柿原加代子³ 大野 晶子¹
東野 督子¹ 石黒千映子¹ 三河内憲子⁴

要旨

中部ブロック圏内にある病床数 500 床以上の赤十字病院に勤務する中堅看護師のキャリア開発に関する意識を明らかにすることを目的に、筆者らが行った無記名自記式質問紙調査と半構成的面接の結果を再分析した。その結果、看護師の臨床経験年数が 3 – 9 年の看護師は、キャリア開発ラダー遂行への意欲は高いがキャリア開発ラダーの理解や価値への意識は低く、キャリア開発に関して院内外における相談者がいないと考えていた ($p < .05$)。また、キャリア開発を行う動機と妨げる要因との関係では、【日々の業務における気づき】【上司や同僚などからの勧め】や【院内外の学習支援環境】を契機にキャリア開発を進める一方で、【看護師としての自己実現の迷い】や【個人としての将来への迷い】を抱いていた。以上のことより、キャリアにおける葛藤や個人の人生全体を考えたキャリア支援の必要性が示唆された。

キーワード 中堅看護師 継続教育 キャリア開発 赤十字病院

I. はじめに

近年の医療の多様化や超高齢化社会に伴う医療費の高騰を受け、厚生労働省は平成 15 年に医療提供体制改革を提示し、質の高い医療の提供できる体制づくりを進めている。これらの背景を受け、日本赤十字社看護部は看護師の教育体制の改革に努めてきた。従来の日本赤十字社看護部の継続教育で、中堅層以上の看護師の能力開発の体制が不十分であることや、個人のライフサイクルを考慮した内容ではないことが問題として指摘されており、平成 18 年度より新たな看護実践能力向上のためのキャリア開発ラダーが赤十字病院に導入された。筆者らは、赤十字病院におけるキャリア開発に必要なシステム及び支援を明らかにするために、看護師の意識や環境等について調査を行い、看護師経験 4 – 14 年目の看護師の支援が重要であることを明らかにした（水谷、沼田、

小笹：2012）。また、先行研究（菊池：1999）では、3 – 10 年目の看護師は特に実践能力や自律度が停滞すると言われているため、この年代の中堅看護師に必要なキャリア支援を明らかにする必要があると考えた。以上より、本研究は全年代の看護師を対象としたキャリア開発に対する看護師の意識に関する質問紙及び面接調査の再分析を通して、中堅看護師のキャリア開発に関する意識と必要なキャリア支援を明らかにすることを目的とする。

II. 研究目的

中部ブロック圏内にある病床数 500 床以上の赤十字病院に勤務する中堅看護師のキャリア開発に関する意識を明らかにすることで、今後のキャリア開発支援への示唆を得ることである。

III. 用語の定義

1. キャリア

本研究におけるキャリアとは、看護特有の実践能力を有したスタッフナース・スペシャリスト・看護管理者・

¹ 岐阜大学医学部看護学科

² 愛知医科大学看護学部

³ 豊橋創造大学保健医療学部看護学科

⁴ 日本赤十字豊田看護大学看護学部

⁵ 前日本赤十字豊田看護大学看護学部

看護教育者等の看護職の経歴を示す。

2. キャリア開発

本研究におけるキャリア開発とは、個々の看護職者が社会のニーズや各個人のニーズ能力及び生活（ライフサイクル）に応じてキャリアをデザインし、自己の責任でその目標達成に必要な能力の向上に取り組むことを示す（日本看護協会：2012, 4 頁）。

3. キャリア開発ラダー

日本赤十字社看護部が平成 18 年度より導入した実践能力の評価プログラムで、看護に必要な実践能力を「臨床看護実践」「マネジメント」「教育・研究」「赤十字活動」の 4 側面から評価している。

4. 中堅看護師

本研究における中堅看護師は、筆者らの先行研究（水谷, 沼田, 小笹：2012）及び通算経験年数 10 年を境に中堅管理職の割合が増加する看護職員実態調査（日本看護協会：2005, 84 頁）の結果を踏まえて、看護師の臨床経験年数 3 年から 9 年の役職のない看護師とした。

IV. 研究方法

本研究で調査をしたキャリア開発への意識は、各施設の教育・研究環境や個人の状況により変容すると考えられたため、質問紙調査と面接調査を同時期に実施した。

1. 第一研究（質問紙調査）

- 1) 調査対象：中部ブロック圏内の 2 施設の赤十字病院の正規看護職者で同意の得られた 1432 名を対象とした。
- 2) 調査方法：各施設の看護部に本研究による調査の趣旨を紙面と口頭で説明し承認を得た。その後、無記名質問紙と調査協力の依頼文書を対象者に看護部を通して個別封筒にて配布し、個人の意思やプライバシーが尊重される場所に回収箱を設置し回収した。
- 3) 調査内容：対象者属性（6 項目）、就業環境（2 項目）、職位・役割（5 項目）、生活背景（5 項目）、キャリア開発に対する意識（12 項目）、将来の目標（4 項目）、自己研鑽の状況（5 項目）の 39 項目の設問で構成した。キャリア開発ラダーやキャリアアップに対する意識については、「思う」「やや思う」「やや思わない」「思わない」の 4 段階で尋ねた。
- 4) 調査期間：平成 21 年 11 月～平成 22 年 1 月
- 5) 分析方法：キャリア開発ラダーおよびキャリア開発

に対する意識の回答「思う」4 点、「やや思う」3 点、「やや思わない」2 点、「思わない」1 点に得点化して統計解析を行った。看護師の臨床経験年数を 1 - 2 年、3 - 9 年、10 年以上の 3 群に分け、キャリア開発ラダーおよびキャリア開発に対する意識の各設問の平均得点を Welch の検定で等分散の検定を行い、Dunnett C 検定において多重比較を行った。統計解析は SPSSVer.19 を使用し、有意水準は 5% とした。

2. 第二研究（面接調査）

- 1) 調査対象：中部ブロック圏内にある 2 施設の赤十字病院に勤務する看護師で、看護師の臨床経験年数が 3 年、6 年、9 年の役職のない看護師を各施設より各年数 2 名ずつ選出した。対象の選定は、臨床経験年数 3 - 9 年の看護師から均一にデータを収集するために等間隔で 3 年、6 年、9 年を選択し、研究協力の得られた施設の看護部長に選定を依頼した。
- 2) 調査方法：半構成面接
- 3) 調査内容：職務継続理由、看護職のキャリア開発についての考え、キャリア開発するための弊害、キャリア開発するための支援、看護師がキャリア開発するための必要要件の 5 つの項目を面接項目とした。
- 4) 調査期間：平成 21 年 4 月～平成 22 年 3 月
- 5) 分析方法：面接内容を IC レコーダーに録音し逐語録とした。意味の取れる文節を 1 データとして第一コード化、第二コード化を行った。次に 2 人の研究者で類似性と差異性を検討しながら意味内容をデータの意味から解釈しカテゴリー化した。分析内容の妥当性を高めるために研究者 2 人で第一・第二コード化を行った。

3. 倫理的配慮

第一研究は、各施設の看護部に本研究による調査の趣旨を紙面と口頭で説明し承認を得た。その後、無記名質問紙と調査協力の依頼文書を対象者に個別封筒にて配布し、返信を持って同意を得た。質問紙は匿名とし、回収後は施錠可能な場所で保管した。第二研究については、研究の趣旨、プライバシーの保護、自由参加であること、IC レコーダーで録音することなどを明記した文書と口頭で説明を行い、同意書にて同意を得た。本研究は、日本赤十字豊田看護大学研究倫理委員会の承認を受けて実施した（承認番号：2207）。

V. 結果

1. 第一研究

質問紙調査は、1205 名から回答を得て、回収率 88.5 %（有効回答率 84.1 %）であった。平均年齢は 30.5 ± 3.1 歳、看護師の平均臨床経験年数は 8.8 ± 1.6 年であった（表 1）。

表 1 質問紙調査対象者属性

		n=1205
項目	平均値±標準偏差	
平均年齢	30.5 ± 3.1	
平均臨床経験年数	8.8 ± 1.6	
項目	度数(%)	
臨床経験年数		
1-2年	424(35.2)	
3-9年	409(33.9)	
10年以上	354(29.4)	
職位		
看護スタッフ	1076(89.7)	
看護係長	75(6.3)	
看護部長	43(3.6)	
その他	6(0.5)	
最終学歴		
2年課程教育	144(12.2)	
3年課程教育	682(57.7)	
保健師・助産学校	46(3.9)	
看護系大学	304(25.7)	
看護系大学院(修士課程)	7(0.6)	
看護系大学院(博士課程)	0(0)	
居住状態		
独居	681(56.8)	
同居	517(43.2)	
要介護者の有無		
有	22(2.0)	
無	1096(98.0)	
小学生以下の子供の有無		
有	118(10.5)	
無	1009(89.5)	
職務遂行のための協力者		
有	430(38.5)	
無	687(61.5)	
職務遂行のための社会支援(保育園・デイサービス等)		
有	104(9.5)	
無	990(90.5)	

「キャリアラダーを知っている」と回答した者は、臨床経験年数 1 - 2 年で 43.3%、臨床経験年数 3 - 9 年で 75.8%、臨床経験年数 10 年以上で 83.7% であった。臨床経験年数 3 - 9 年の看護師は「キャリア開発ラダーを遂行し続けたい」において他の年代よりも平均得点が高い、「キャリア開発ラダーを遂行するにあたり院内に指導・教育・相談者がいる」「キャリア開発ラダーを遂行するにあたり院外に指導・教育・相談者がいる」では他の年代よりも有意に低い結果であった ($p < .05$)。その他、「キャリア開発ラダーの説明を受けて十分に理解できた」「キャリア開発ラダーの説明を受けて、遂行し続けることが自分にとって価値がある」等の項目において他の年代の平均値と有意差を認めた ($p < .05$)。有意差の認められた項目について図 1 に示す（図 1）。

2. 第二研究

面接調査の対象となったのは、看護師の臨床経験年数 3 年・6 年・9 年の看護師各 2 名であった（表 2）。

対象者の語りの中から、キャリア開発を行う動機、キャリア開発を妨げている理由、キャリア開発を行う上で求めるサポートについて、【カテゴリー】、〈サブカテゴリー〉に分類した結果を得た。キャリア開発を行う動機では【上司・同僚などからの勧め】【院内外の学習支援環境】【日々の業務における気づき】【看護師としての責任感】【キャリア開発ラダーによる評価】【異動による環境の変化】【ライフイベントによる影響】の 7 カテゴリーが抽出された。キャリア開発を妨げている理由では

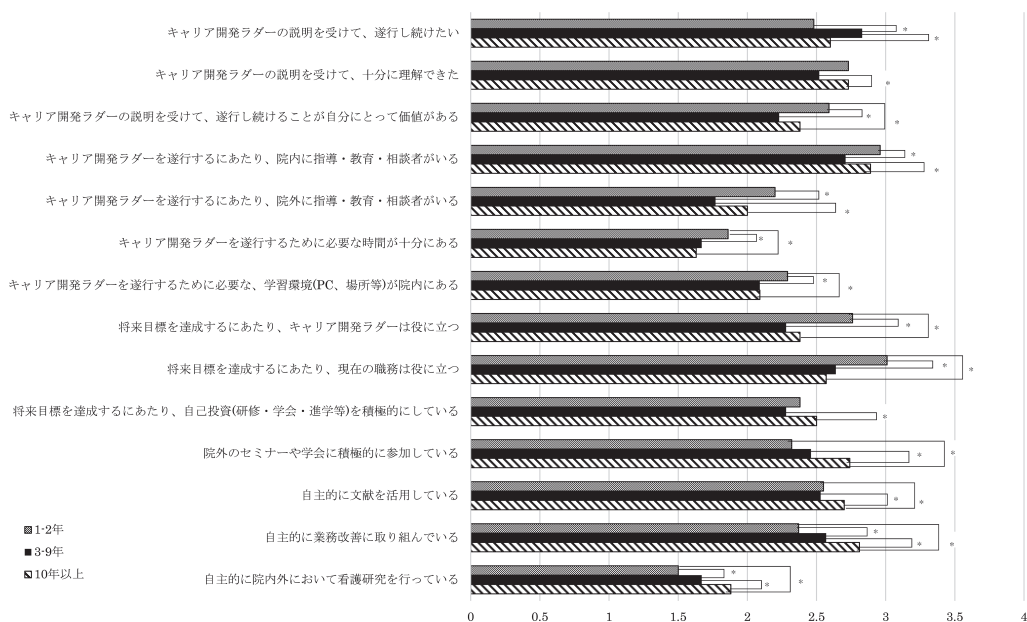


図 1 キャリア開発への意識に関する設問の臨床経験年数別平均値の比較

表2 面接調査対象者属性

項目		n=12 平均値±標準偏差
平均年齢		28.1±3.1
項目		度数(%)
資格	看護師	11(91.7)
	保健師	4(33.3)
最終学歴		
2年課程教育		1(8.3)
3年課程教育		3(25)
看護系大学(3年制)		3(25)
看護系大学(4年制)		4(33.3)
キャリア開発ラダー 未申請		2(16.7)
1		2(16.7)
2		5(41.7)
3		2(16.7)

※ 無回答者は除く

【ライフイベントによる影響】【就業環境のサポート不足】【異動による環境の変化】【看護師としての自己実現の迷い】【現状への満足感】【個人としての将来への迷い】の6カテゴリーが抽出された。キャリア開発を行う上で求めるサポートでは、【研修を受けるためのサポート】【キャリアアップしたスタッフへの待遇の改善】【キャリアアップを希望するスタッフへの長期的なサポート】【情報収集できる場の提供】【キャリアアップを促進するための職場環境の整備】の5カテゴリーが抽出された(表3)。

表3 中堅看護師のキャリア開発に対する意識

テーマ	カテゴリー	サブカテゴリー
キャリア開発を行う動機	上司・同僚などからの勧め	職場の先輩からの勧め 師長の勧め 医師からの勧め
		病棟内の環境: 指示、他のスタッフの意欲 病院内の環境: 勉強会の開催 院外の情報
	日々の業務における気づき	指導や委員会活動を通じた気づき 患者との関わりにおける気づき
	看護師としての責任感	看護師としての責務であるという思い
	キャリア開発ラダーによる評価	キャリア開発ラダーが自身のキャリア開発の目安になる
	異動による環境の変化	異動による関心領域や職場環境の変化
	ライフイベントによる影響	自身のライフイベントの影響
キャリア開発を妨げている理由	ライフイベントによる影響	自身のライフイベントの影響
	就業環境のサポート不足	時間の確保が難しい 日々の業務が忙しく考える余裕がない 見本となるモデルの不在 組織のサポート不足: 子育て支援、環境、金銭的援助
		異動による環境の変化
	看護師としての自己実現の迷い	勤務継続への迷い 認定看護師の多忙で疲弊した様子 認定看護師へ給与や勤務調整等の待遇の不十分さ 認定看護師の実態が分からない キャリア開発ラダーへの疑問
		現状への満足感
	個人としての将来への迷い	現状の業務内容への達成感 自身の今後の方向性への迷い
キャリアアップを促すためのサポート	研修を受けるためのサポート	研修を受けるための勤務調整 研修を受けるための金銭的支援
	キャリアアップしたスタッフへの待遇の改善	認定看護師の待遇改善: 給与、時間の確保
	キャリアアップを希望するスタッフへの長期的なサポート	キャリアアップ希望の人に対する病院側の支援方法の提示 本人の希望するキャリアを考慮した異動時期の調整 仕事とライフイベント(結婚・子育て)が両立できるシステムづくり
	情報収集できる場の提供	情報提供 勉強会の開催
	キャリアアップを促進するための職場環境の整備	互いに高めあえる環境整備 師長等の導いてくれる人の存在

Ⅵ. 考察

筆者らは、赤十字病院におけるキャリア開発支援に関する自身らの研究結果及び他の先行研究から、中堅看護師へのキャリア開発支援の必要性を考えた。そのため、全年代の看護師を対象としたキャリア開発に関する看護師の意識に関する質問紙及び面接調査の再分析を通して、中堅看護師のキャリア開発に関する意識と必要なキャリア支援を調査した。その結果、将来のキャリア開発に重要な役割を果たす中堅看護師にキャリア開発への意欲低下や葛藤が存在することが明らかとなった。それらの中堅看護師への質問紙調査及び面接調査の結果から見えてきた必要な支援について以下に考察する。

臨床経験年数10年以上の看護師は、キャリア開発ラダーを理解し、実際に看護研究やセミナー等へ参加することで、キャリア開発への行動を起こすことができていた。また、臨床経験年数1-2年の看護師はキャリア開発ラダーへの理解や価値意識は高いが看護研究や業務改善等の実践に至っていない現状であった。一方で臨床経験年数3-9年の看護師はキャリア開発ラダーの遂行への意欲が最も高く、1-2年と比べても業務改善等に取り組んでいるが、キャリア開発ラダーの価値や将来の目標達成における意義の理解は低下していた。このことから、キャリア開発への意欲はあるが、将来の目標達成における価値を見いだせない中堅看護師のキャリア開発への葛藤が示唆された。これらの背景にある意識について面接調査の結果を分析したところ、キャリア開発を行う動機と妨げる要因との関係では、【日々の業務における気づき】【上司や同僚などからの勧め】や【院内外の学習環境】を契機にキャリア開発を進める一方で、【看護師としての自己実現の迷い】や【個人としての将来への迷い】を抱いていた。このことから、自身の将来の展望に迷いを抱えながらキャリアを進めていくことに戸惑いを抱いている現状が明らかとなった。これは対象の中堅看護師がSuper (Super: 1960) の提唱する職業的発達段階の「探索」から「確立」への移行の時期であったと言える。前述のSuperは職業的発達段階の各過程は職業面だけでなく人の生き方すべてを含むと述べ、「探索」を自己理解や社会的適応、働く世界で自分の場を発見する中でもがきと試行を繰り返す過程であり、「確立」を「探索」の試行錯誤の後に自身で選定した目標に向かって行動し、職業経歴を発達させ安定化していく過程であ

ると述べている。本調査の対象となった臨床経験年数 3 - 9 年の看護師は、看護基礎教育終了後の看護の基本的知識・技術の獲得を通して看護師としての役割遂行を実感し（水野，三上：2000）、看護の面白さや自身の能力が認識できる時期であったと言える。このように、本研究で対象とした中堅看護師は看護の充実感を感じている一方で、これから看護師としてどのような分野でキャリアを積んでいくかを考える時期であったと言える。日本赤十字社看護部では、「実際はレベルⅢまでクリアした後は、臨床実践者、看護管理者、専任教師、国際支援・開発協力要員に進路が分かれていく」（日本赤十字社事業局看護部：2008, 51 頁）としており、本調査の対象者の取得しているキャリア開発ラダーは全てレベルⅢ以下の者であったことから同様のことが言える。以上に加えて、面接調査の結果からは看護師としてのキャリアアップだけでなく、ライフイベント等の影響で個人としての将来設計を考える岐路に立ち、今後の自身の方向性に戸惑う現状も示唆された。中堅看護師は、自立した看護を提供しながら指導者やリーダーとしての役割も期待される看護提供組織の中核的存在であり、ケアの質向上のカギである（嶋田：1999）。さらに中堅看護師は、看護師としてだけでなく個人としてもその後の将来を考える時期である特徴を有していることから、キャリア開発を支えるためには、職業だけでなくその後の人生設計を踏まえたキャリアサポートが必要であると言える。

【ライフイベントによる影響】【異動による環境の変化】はキャリア開発を行う動機とキャリア開発を妨げている理由の両項目から抽出された。これは、子育てや異動自体がキャリアに影響するのではなく、それらのイベントをどのように自身のキャリア開発と結び付けていくかという個人の受け止め方によって影響する方向が異なることが示唆された。また、キャリア開発を妨げる理由に【就業環境のサポート不足】が抽出され、キャリア開発を行う上で求めるサポートでは環境面の整備に関する項目が抽出された。経済的な問題や時間の調整等は中堅看護師のキャリア開発に大きく影響しており（津本，長田，樽井：2008）、本研究においても就業環境のサポート不足がキャリア開発を妨げる要因の一つとして抽出されたことから、院内におけるサポート環境の整備が必要であると考えられる。

質問紙調査の結果、中堅看護師は他の年代の看護師に比べてキャリア開発に関して院内外における相談者がい

ないと考えていた。また、キャリア開発を行う上で求めるサポートとして勤務や経済的サポート等の環境整備以外に【情報収集できる場の提供】が抽出され、院内外の支援を求めていることが明らかになった。そのため、病院内における情報提供や環境整備の充実に加えて、筆者ら大学教育に携わる者として、将来の方向性を模索するこの時期の看護師を対象に大学院の紹介や教育・研究の現場との関わりの機会を設けることや、卒業生同士が話し合える場の提供を行うことが求められると考えられる。

中堅看護師は質の高い看護を提供する上で重要な役割を果たしており、それらの看護師のキャリア開発を支えることは今後の看護の発展を支える上で重要である。今回、本調査を通して中堅看護師の個人の将来と看護師としてのキャリアの方向性を模索する中で葛藤している状況が明らかとなった。また、キャリアについて相談できる相手が少ないと感じている現状も明らかとなった。そのため、大学として看護師の卒後教育を考えるには、キャリアにおける葛藤や個人の人生全体を考えたキャリアサポートを行う必要がある。

VII. 研究の限界

本研究は、中部ブロック圏内にある 2 施設の赤十字病院のみを対象にしているため、地域性や病院の特殊性により対象に偏りがある可能性がある。本調査結果は、臨床の看護師が現在認識しているキャリアについて評価した結果であり、対象者が所属する臨床現場でどのような支援が行われているかは不明である。今後は、本研究結果に加えて現在臨床で行われている支援内容を考慮して、必要なサポートを検討していくことが重要である。

VIII. 結論

1. 中部ブロック圏内にある 2 施設の赤十字病院の看護師に調査を行った結果、中堅看護師はキャリア開発ラダーの遂行や価値の理解に意欲が低かった。
2. 中堅看護師は、その他の年代の看護師と比べて「キャリア開発ラダー継続への意欲」と「キャリア開発ラダーを継続するにあたり院外に指導・教育・相談者がいる」が低かった。
3. 中堅看護師は、キャリア開発への動機に【上司や同

僚などからの勧め】【院内外の学習支援環境】を挙げ、妨げる理由として【就業環境のサポート不足】や【看護師としての自己実現の迷い】を挙げた。

4. 中堅看護師は、キャリア開発を行う上で求めるサポートとして、経済面や勤務体制等の職場全体の環境整備や【情報収集できる場の提供】を挙げた。
5. 大学に求められる中堅看護師に必要な支援として、大学院の紹介や教育・研究の現場との関わりの機会や、卒業生同士が話し合える機会の提供を行うことが考えられる。

謝辞

本研究は、平成 21 年～平成 23 年度「学校法人日本赤十字学園赤十字と看護・介護に関する研究助成」を受けて実施した研究の一部である。

調査にご協力をいただいた関係者の皆様に深く感謝申し上げます。

引用文献

菊池昭江 (1999). 看護専門職における自律性と職場環境及び職務意識との関連 経験年数ごとにみた比較.

看護研究, 32(2), 92-103

嶋田聡子 (1999). 中堅看護婦の概念の明確化. 神奈川県立看護教育大学校看護教育研究集録, 24, 56-63

津本優子, 長田京子, 樽井恵美子他 (2008). 看護師のキャリア・ニーズの実態－医療施設の検討－. 島根大学医学部紀要, 33, 23-35

日本赤十字社事業局看護部 (2008). 看護実践能力向上のためのキャリア開発ラダー導入の実際. 東京. 日本看護協会出版会

日本看護協会 (2012). 継続教育の基準. 東京: 公益社団法人日本看護協会

日本看護協会 (2005). 看護職員実態調査. 東京: 日本看護協会政策企画部編

水野暢子, 三上れつ (2000). 臨床看護婦のキャリア発達過程に関する研究. 日本看護管理学会誌, 14(1), 13-22

水谷聖子, 沼田葉子, 小笹由里江他 (2012). 赤十字病院のキャリア開発ラダーに関連する看護職の意識調査. 日本赤十字豊田看護大学紀要, 7(1), 145-151

Donald E. Super (1957)/ 日本職業指導学会訳 (1960). スーパー職業生活の心理学. 東京: 誠信書房